

BIG FIVE PERSONALITY THEORY DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA DENGAN JOB AUTONOMY SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA PETUGAS PENYULUH KOPERASI LAPANGAN KEMENTERIAN KOPERASI DAN UKM

Irfan Mahdi ¹

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Tanjungpura

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Big Fiv Personality yang terdiri dari Opennes to Experiences, Conscientiousness, Extraversion, Agreebleness, dan Neuroticsm terhadap kinerja yang dimoderasi oleh Job Autonomy pada Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia, yang terdiri dari 100 sampel yang tersebar di seluruh Indonesia. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling dengan cara mengisi kuesioner yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memperoleh data. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi berjenjang dengan 3 tahap.

Hasil dari regresi menunjukkan bahwa Opennes to Experiences, Conscientiousness, Extraversion, dan Agreebleness memberikan pengaruh terhadap kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. Sedangkan, Neuroticsm tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja. Selain itu, Job Autonomy hanya dapat memoderasi pengaruh Agreebleness terhadap kinerja. Job Autonomy tidak dapat memoderasi pengaruh Opennes to Experiences, Conscientiousness, Extraversion, dan Neuroticsm terhadap kinerja

Kata Kunci : Big Five Personality Theory, Opennes to Experiences, Conscientiousness, Extraversion, Agreebleness, Neuroticsm, Kinerja, Job Autonomy

¹ Jl. Imam Bonjol, Pontianak, Kalbar, 78124. Email: imirfanmahdi@gmail.com

BIG FIVE PERSONALITY THEORY DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA DENGAN JOB AUTONOMY SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA PETUGAS PENYULUH KOPERASI LAPANGAN KEMENTERIAN KOPERASI DAN UKM

Irfan Mahdi²
Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of Big Personality consisting of Openness to Experiences, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, and Neuroticism on performance that is moderated by Job Autonomy in the Ministry of Cooperatives and SMEs Field Cooperative Extension Officer of the Republic of Indonesia, which consists of 100 scattered samples throughout Indonesia. The sampling technique in this study is total sampling by filling out the questionnaire that has been tested by validity and reliability to obtain data. The data obtained were analyzed using tiered regression with 3 stages.

The results of the regression show that Openness to Experiences, Conscientiousness, Extraversion, and Agreeableness influence the performance of the PPKL of the Ministry of Cooperatives and SMEs of the Republic of Indonesia. Meanwhile, Neuroticism has no effect on performance. In addition, Job Autonomy can only moderate the effect of Agreeableness on performance. Job Autonomy cannot moderate the influence of Openness to Experiences, Conscientiousness, Extraversion, and Neuroticism on performance.

Keywords: Big Five Personality Theory, Openness to Experiences, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism, Performance, Job Autonomy

1. PENDAHULUAN

Membahas koperasi di Indonesia, harus diawali dengan membuka Undang-undang No 25 tahun 1992 Tentang Perkoperasian. Undang-undang No. 25 tahun 1992 ini sempat diganti menjadi undang-undang No 17 Tahun 2012 Tentang Perkoperasian, akan tetapi umurnya tidak lama dan kembali ke Undang-undang No 25 Tahun 1992. Menurut undang-undang tentang perkoperasian, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi

² Korespondensi : Irfan Mahdi, Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan, Dinas Koperasi dan UKM Kota Pontianak, Jalan Aliyanyang No. 7, Kota Pontianak. Email : imirfanmahdi@gmail.com

kerakyatan yang berdasar asas kekeluargaan. Landasan dari koperasi adalah Pancasila dan Undang-undang dasar 1945 serta berdasar atas asas kekeluargaan.

Merujuk kepada Undang-undang koperasi, maka jelas bahwa koperasi adalah badan usaha yang (1) Beranggotakan orang-perorang atau badan hukum koperasi, (2) Menganut prinsip koperasi, yang terdiri dari; keanggotaan yang bersifat suka rela dan terbuka; pengelolaan yang dilaksanakan secara demokratis; pembagian sisa hasil usaha (SHU) dilakukan dengan adil sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota; pemberian balas jasa yang terbatas oleh modal; kemandirian; pendidikan koperasi; dan kerjasama antar koperasi, (3) Landasan koperasi adalah Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, (4) Berasaskan kekeluargaan.

Dari sisi pekerjaan fungsional, Kementrian Koperasi dan UKM merekrut tenaga pembantu untuk melaksanakan tugas di lapangan yang disebut dengan PPKL (Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan). Melalui Peraturan Deputi Bidang Kelembagaan Kementrian Koperasi dan UKM No : 01/Per/Dep.1/IV/2016 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan, Fungsi PPKL adalah membantu Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten/Kota, Dinas Koperasi dan UKM Provinsi dalam hal penyuluhan koperasi dan penyuluhan anggota masyarakat yang akan bergabung dan atau mendirikan koperasi. Sedangkan tugas dari PPKL adalah (1) Melakukan tugas penyuluhan, konsultasi dan bimbingan koperasi untuk mencapai tujuan dan indikator kabupaten/kota dan provinsi, (2) Melakukan tugas penyuluhan dan pendataan koperasi dalam lingkup kabupaten/kota dan provinsi, (3) Mendorong koperasi melaksanakan RAT, (4) Melakukan tugas penyuluhan kepada anggota masyarakat yang akan bergabung dan atau mendirikan koperasi.

Melihat dari tugas-tugas PPKL yang dipaparkan diatas dan lingkungan kerja yang mengutamakan pelayanan kepada masyarakat, tentu saja interaksi dan komunikasi terhadap kostumer tidak dapat dielakkan lagi. Setiap hari PPKL harus bertemu dengan pengurus koperasi maupun masyarakat untuk mensosialisasikan, membantu permasalahan, melakukan pendataan, dan penilaian serta pengawasan koperasi di wilayah mereka bekerja. Tentu saja, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang PPKL. Merujuk dari pekerjaan yang sangat berorientasi pada komunikasi dan pemahaman tentang perkoperasian, aspek kepribadian seorang PPKL juga menjadi penentu apakah pekerjaan tersebut mampu mencapai target yang ditentukan atau tidak.

Pernyataan yang dicantumkan diatas sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara aspek kepribadian seseorang dengan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Rashid *et al* pada tahun 2016, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi-dimensi *Big Five Personality Theory* dan Kinerja. Penelitian mengenai kepribadian dan pengaruhnya terhadap kinerja juga dilakukan oleh Wikansari (2017) mengenai Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) dengan Kinerja Karyawan, yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepribadian seseorang dengan kinerja mereka. Berarti dapat disimpulkan bahwa tidak hanya pemahaman mengenai pekerjaan saja yang memberikan dampak pada kinerja namun kepribadian juga menjadi salah satu faktor penentu tinggi-rendahnya suatu kinerja.

Melihat situasi kerja PPKL yang mengharuskan mereka untuk berada dilapangan dan bertemu dengan konsumen (pihak koperasi atau masyarakat) dengan aturan-aturan yang fleksibel, pekerjaan PPKL dapat digolongkan kedalam pekerjaan yang memiliki otonomi yang tinggi. *Job Autonomy* sendiri menurut Hall (1968) dan Lengermann (1972) dalam Ramadhanty (2013) adalah kemampuan profesional untuk menentukan dan meregulasi aturan yang berhubungan dengan profesi. Pengertian ini sejalan dengan bagaimana proses kerja PPKL dilaksanakan. Otonomi yang tinggi dari pekerjaan PPKL dapat dilihat dari (1) PPKL menentukan sendiri target kinerja mereka (2) PPKL menentukan sendiri prioritas kerja mereka (apakah penyuluhan, pendataan, monitoring dan evaluasi, motivasi RAT, dll) (3) PPKL memiliki jadwal yang fleksibel untuk menyesuaikan dengan kegiatan dilapangan. (4) PPKL memiliki caranya masing-masing dalam melakukan penyuluhan dikarenakan tidak ada *Standard Operational Procedure* yang mengatur dengan detail mengenai proses bekerja. Namun, otonomi yang tinggi ini juga dapat dipengaruhi oleh kebijakan kantor Dinas dimana PPKL ditempatkan. Ini dikarenakan, terkadang Dinas sudah memiliki budaya atau agenda sendiri yang mana PPKL mau-tidak-mau harus mengikuti itu sehingga mengurangi tingkat *Job Autonomy* yang dimiliki.

Fenomena *Job Autonomy* ini mengarah kepada penelitian-penelitian sebelumnya yang mana membahas mengenai hubungan antara big five personality dan pengaruhnya terhadap kinerja dengan variabel situasi kinerja sebagai variabel moderator diantaranya adalah, Chia *et al* (2013), Barric dan Mount (1998), dan Judge (2015). Hasil penelitian mereka menyebutkan bahwa situasi kerja seperti *Job Autonomy* dapat

memberikan pengaruh kuat-lemahnya pengaruh antara kepribadian dengan kinerja dari karyawan.

Sedangkan mengenai kinerja, Penilaian kinerja PPKL dinilai melalui Form-6 yang ada didalam laporan bulanan mereka, evaluasi koperasi dan Dinas Koperasi terkait. Di dalam form-6 tersebut, dapat dilihat target dari masing-masing PPKL dan realisasi mereka selama 6 (enam) bulan atau per semester. Dari form-6 tersebut dapat dilihat jumlah target dan realisasi koperasi aktif yang dikunjungi PPKL, jumlah target dan realisasi koperasi tidak aktif yang dikunjungi PPKL, jumlah target dan realisasi Penyuluhan yang dilakukan kepada koperasi di wilayah kerja, dan jumlah target dan realisasi Penyuluhan yang dilakukan kepada masyarakat di wilayah kerja PPKL

Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah dipaparkan diatas maka diambil tema, “*Big Five Personality Theory Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dengan Job Autonomy Sebagai Variabel Moderator Pada Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan Kementerian Koperasi Dan UKM*”.

2. KAJIAN LITERATUR

Big Five Personality Theory

Pada dunia psikologi ada beberapa teori yang mengungkapkan tentang kepribadian, salah satunya adalah teori Big Five Personality Factor yang penelitiannya dimulai oleh Norman pada tahun 1963 yang menggunakan riset dari Allport, Cattell dan yang lainnya sehingga menghasilkan konsep Model Lima Faktor (Widhyastuti, 2016). Kemudian, Lewis Goldberg mengulas kembali riset tersebut yang kemudian dikenal sebagai Big Five Personality Factor (Pervin, Cervone, & John, 2010: 262-263 dalam Widhyastuti, 2016). Menurut Pervin, Cervone, & John (2010: 263), banyak peneliti yang saat ini setuju bahwa perbedaan individual dapat diorganisir dalam lima dimensi yang luas dan bipolar. Oleh karena itu dinamakan big five bukan karena besarnya. Melainkan karena keluasan dan level abstraksi teori ini. Lima (5) dimensi atau biasa disebut faktor tersebut adalah *neuroticism* (emotional instability), *Extraversion*, *Openness to Experiences*, *Agreeableness* dan *Conscientiousness* yang sering disingkat dengan OCEAN.

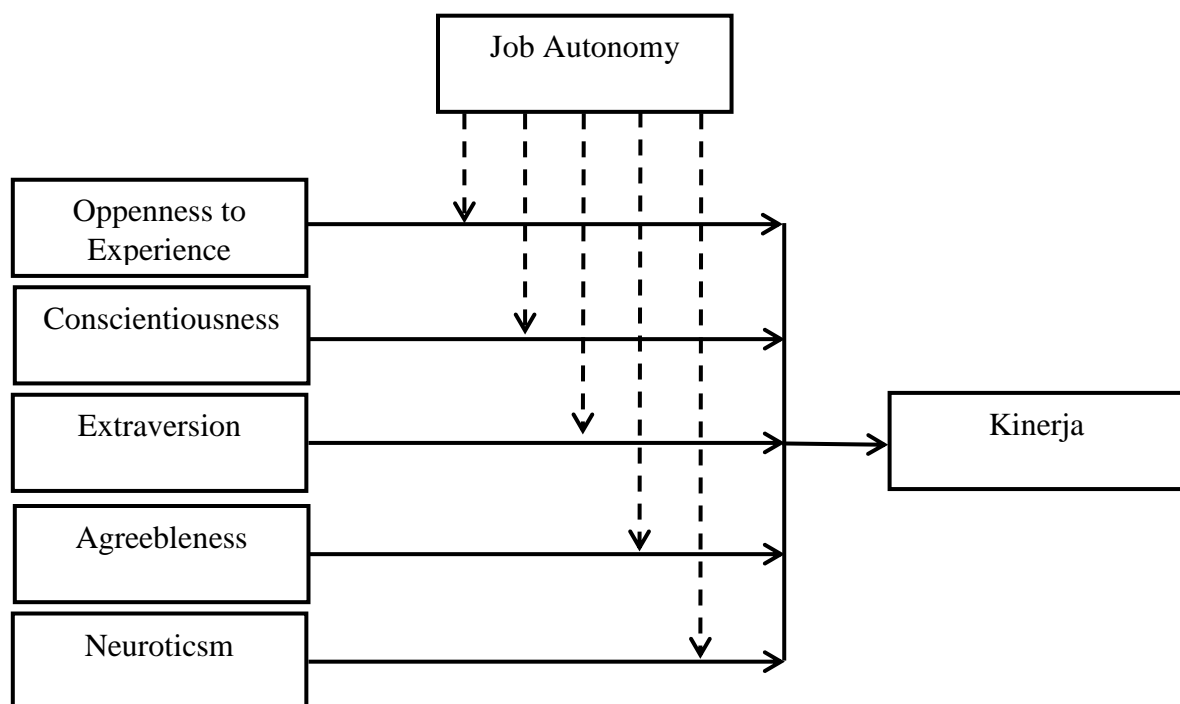
Kinerja

Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Koesmono (2005) mengatakan, bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugas yang telah ditetapkan. Bernardin dan Russel (1993), menyebutkan kinerja sebagai “the record of outcome produced on a specified job function or activity during specified time period”. Artinya kinerja sebagai catatan hasil (outcomes) yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu.

Job Autonomy

Job Autonomy atau otonomi kerja merupakan tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain dan tidak tergantung pada orang lain. Breauigh (1985) mengembangkan tiga skala penilaian aspek otonomi: *work method*, *work schedule*, and *work criteria*. Work method autonomy merupakan kemampuan seseorang memilih cara apa yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Work schedule autonomy merupakan kemampuan seseorang mengatur rangkaian penyelesaian tugas. Work criteria autonomy merupakan kemampuan seseorang menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk evaluasi.



Gambar 1, Kerangka Konseptual

***Openness to Experiences* Memberikan Pengaruh Kepada Kinerja**

Umumnya, PPKL diberikan kebebasan cara bekerja dalam mencapai target yang telah ditentukan, maka disinilah sifat kepribadian *Openness to Experiences* dari seorang PPKL itu diuji. Sebagai contoh, dengan perkembangan zaman dan teknologi, PPKL dapat membuat grup di *social media* beranggotakan pengurus koperasi dari koperasi binaannya untuk menyampaikan informasi, salah satunya terkait dengan kebijakan atau program terbaru dari kementerian koperasi republik indonesia. Namun masih terdapat pula PPKL yang menggunakan cara konvensional dengan membuat surat keterangan perubahan kebijakan dan diantarkan atau disebarkan ke koperasi binaan mereka masing-masing. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh dari *Openness to Experiences* terhadap *job performance*.

H1 : Terdapat hubungan antara *Openness to Experiences* terhadap *Job Performance* dari PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.

***Conscientiousness* Memberikan Pengaruh Kepada Kinerja**

Peneliti berkesimpulan dengan sifat *Conscientiousness* yang tinggi maka PPKL akan selalu berusaha untuk mencapai target yang ditentukan. Penyuluhan, pendataan, revitalisasi, dan motivasi RAT (Rapat Anggota Tahunan) pada koperasi-koperasi akan lebih tinggi yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka. Maka dari itu diambillah hipotesis terdapat pengaruh antara *Conscientiousness* terhadap *job performance* PPKL.

H2 : Terdapat hubungan antara *Conscientiousness* terhadap *Job Performance* dari PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.

***Extraversion* Memberikan Pengaruh Kepada Kinerja**

Pekerjaan inti dari PPKL sendiri adalah (1) Melakukan tugas penyuluhan, konsultasi dan bimbingan koperasi untuk mencapai tujuan dan indikator kaupaten/kota dan provinsi, (2) Melakukan tugas penyuluhan dan pendataan koperasi dalam lingkup kabupaten/kota dan provinsi, (3) Mendorong koperasi melaksanakan RAT, (4) Melakukan tugas penyuluhan kepada anggota masyarakat yang akan bergabung dan atau mendirikan koperasi. Pekerjaan yang hampir selalu membutuhkan kemampuan sosial seperti *public speaking*, komunikasi, dan kerja sama tim, menuntut PPKL untuk memiliki sifat *Extraversion* untuk memperlancar pekerjaan mereka. Maka dari itu

peneliti mengambil hipotesis bahwa terdapat hubungan antara *Extraversion* kepada *Job Performance* pada PPKL Kementrian Koperasi dan UKM.

H3 : Terdapat hubungan antara *Extraversion* terhadap *Job Performance* dari PPKL Kementrian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.

***Agreeableness* Memberikan Pengaruh Terhadap Kinerja**

Untuk mengatasi jumlah koperasi yang *massive* di Indonesia, sangatlah kerja sama tim, baik antara PPKL itu sendiri maupun dengan pihak dinas terkait. Contoh teknis yang peneliti berikan adalah ketika seorang PPKL akan melakukan pembinaan di suatu lokasi yang cukup jauh, namun disekitar tempat pembinaan terdapat koperasi binaan PPKL lain yang membutuhkan perhatian khusus, maka yang akan melakukan penyuluhan tersebut juga akan turut membantu koperasi binaan PPKL lain. Ini dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja secara menyeluruh. Maka dari itu, saya mengambil hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara variable *Agreeableness* dengan *job performance*.

H4 : Terdapat hubungan antara *Openness to Experiences* terhadap *Job Performance* dari PPKL Kementrian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.

***Neuroticism (Emotional Instability)* Memberikan Pengaruh Terhadap Kinerja**

Merujuk dari penelitian terdahulu yang telah disampaikan diatas, *Emotional Stability* pada kaitannya dengan Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan (PPKL) terkait dengan hubungan komunikasi baik secara internal (Dinas dan Kementrian) ataupun Eksternal (Koperasi dan Masyarakat) dan beban kerja PPKL itu sendiri. yang memiliki sifat *Neuroticism* yang tinggi tentu saja akan membuat mereka lebih untuk berkomunikasi dikarenakan mereka akan lebih mudah gugup, cemas, dan Sedangkan pekerjaan dari PPKL sendiri sangat menuntut mereka agar dapat menjalin hubungan baik, maka dari itu peneliti mengambil hipotesis bahwa terdapat hubungan anatra variabel *emotional stability* dengan *job performance*.

H5 : Terdapat hubungan antara *Openness to Experiences* terhadap *Job Performance* dari PPKL Kementrian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.

Job Autonomy memoderasi Openness to Experiences dan pengaruhnya terhadap Job Performance

Pada objek penelitian sendiri yaitu PPKL, aspek dari *openness to experiences* dapat PPKL terlihat dari cara mereka bekerja. Sebagai contoh, PPKL dapat membuat grup di *social media* beranggotakan pengurus koperasi dari koperasi binaannya untuk menyampaikan informasi, salah satunya terkait dengan kebijakan atau program terbaru dari kementerian koperasi republik indonesia. Namun masih terdapat pula PPKL yang menggunakan cara konvensional dengan membuat surat keterangan perubahan kebijakan dan diantarkan atau disebarkan ke koperasi binaan mereka masing-masing. Namun memang pekerjaan ini tidak terlalu menuntut kreativitas, dikarenakan kreatifitas hanya digunakan untuk mempermudah pekerjaan namun bukan bagian dari pekerjaan itu sendiri. Maka dari itu, apabila terdapat perubahan atau tekanan dari factor eksternal seperti *Job Autonomy*, diduga dapat memberikan dampak pada bagaimana PPKL menyelesaikan pekerjaannya.

H6 : *Job Autonomy* memoderasi hubungan antara *Openness to Experiences* terhadap *Job Performance* dari PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.

Job Autonomy memoderasi Conscientiousness dan pengaruhnya terhadap Job Performances

Pada objek penelitian sendiri yaitu PPKL, aspek dari *Conscientiousness* dapat terlihat dari bagaimana PPKL berusaha untuk mencapai target yang ditentukan. Penyuluhan, pendataan, revitalisasi, dan motivasi RAT (Rapat Anggota Tahunan) pada koperasi-koperasi akan lebih tinggi yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka. Dengan adanya tekanan dari luar seperti *job autonomy* yang tinggi kepada PPKL dengan *Conscientiousness* yang tinggi, PPKL tidak akan melalaikan tugas-tugas dan target yang telah mereka tentukan.

. H7 : *Job Autonomy* memoderasi hubungan antara *Conscientiousness* terhadap *Job Performance* dari PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.

Job Autonomy* memoderasi *Extraversion* dan pengaruhnya terhadap *Job Performances

Pada objek penelitian sendiri yaitu PPKL, aspek dari *Extraversion* dapat terlihat dari bagaimana PPKL berusaha untuk berkomunikasi dan koordinasi serta bagaimana PPKL melaksanakan pekerjaannya. Komunikasi dan koordinasi yang dilakukan adalah internal, yaitu kepada pihak Dinas Koperasi setempat, Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia, dan antar PPKL sendiri. Kedua yaitu eksternal, yang mana pekerjaan yang mengharuskan PPKL untuk bertemu dan mensosialisasikan perkoperasian kepada pihak masyarakat maupun pihak koperasi. Tekanan atau perubahan dari aspek eksternal seperti *Job Autonomy* diperkirakan dapat mempengaruhi hal ini, sebagai contoh perubahan kebijakan atau aturan PPKL agar lebih banyak melakukan kegiatan dikantor daripada diluar, sehingga mengurangi aspek interaksi antar manusia itu sendiri.

H8 : *Job Autonomy* memoderasi hubungan antara *Extraversion* terhadap *Job Performance* dari PPKL Kementrian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.

***Job Autonomy* memoderasi *Agreeableness* dan pengaruhnya terhadap *Job Performances*.**

Pada objek penelitian sendiri yaitu PPKL, aspek dari *Agreeableness* dapat terlihat dari bagaimana PPKL berusaha untuk saling bekerjasama untuk mencapai target yang telah ditetapkan Bersama. Jumlah koeprasi yang besar di banyak tempat di Indonesia menyebabkan kebutuhan akan kerjasama PPKL semakin meningkat. Factor seperti *Job Autonomy* yang tinggi dapat memberikan pengaruh kepada bagaimana kerjasama antar PPKL dilakukan demi tercapainya target dan meningkatnya kinerja PPKL itu sendiri.

H9 : *Job Autonomy* mempengaruhi hubungan antara *Agreeableness* terhadap *Job Performance* dari PPKL Kementrian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.

Job Autonomy memoderasi Neuroticsm dan pengaruhnya terhadap Job Performances.

Pada objek penelitian sendiri yaitu PPKL, aspek dari *Neuroticsm* dapat terlihat dari bagaimana PPKL berusaha untuk mengendalikan emosi mereka terlebih dengan pekerjaan yang mengharuskan mereka untuk terus berhadapan dengan orang lain serta berkoordinasi dengan berbagai pihak. Dikarenakan pekerjaan ini adalah pekerjaan yang bersifat jasa maka tidak terlepas juga dari penilaian langsung oleh konsumen mengenai performance selama dilapangan, baik penilain yang buruk maupun baik, sehingga memang factor ini memang diperkirakan cukup penting untuk diperhatikan bagi PPKL. Dari konsep tersebut, factor eksternal seperti *Job Autonomy*, diperkirakan dapat memberikan dampak moderasi kepada *Neuroticsm* terhadap kinerja. Sebagai contoh, minimnya otonomi kerja dari aspek jadwal kerja sehingga PPKL sejatinya tidak lagi memiliki *flexi-time*, akan membuat ketidakstabilan emosi semakin terlihat oleh pihak internal maupun eksternal seperti koperasi yang mana akan memberikan dampak juga terhadap kinerja mereka.

H10 : *Job Autonomy* mempengaruhi hubungan antara *Neuroticsm* terhadap *Job Performance* dari PPKL Kementrian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yng digunakan oleh peneliti adalah survei. Masri Singarimbun dan Effendi (1995:3) mengungkapkan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Penelitian survei yang digunakan oleh peneliti bersifat eksplanatori. Menurut Masri Singarimbun dan Effendi (1995:5) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Big Five Personality Theory terhadap Kinerja PPKL Kementrian Koperasi dan UKM.

Lokasi penelitian adalah seluruh provinsi tempat PPKL bekerja. Waktu penelitian dilaksanakan pada tahun 2019 dengan menggunakan kuesioner. populasi merupakan seluruh kumpulan elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Dalam peneilitian ini populasi adalah Seluruh PPKL di Indonesia yang

berjumlah 1.024 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian adalah berjumlah 100 orang PPKL yang diambil berdasarkan variasi angkatan dari 2011 sampai 2017 yang tersebar di seluruh Indonesia.

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Untuk mengumpulkan data pada penelitian ini dengan menggunakan skala Likert yang setiap jawaban responden diberi skor 1-5.

Ketetapan suatu pengujian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Oleh karena itu instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data harus valid dan reliable. Adapun uji yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji, Multikolinieritas, dan Uji Heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berjenjang Dengan 3 Tahap

Analisis regresi 3-tahap mengkaji pola hubungan antara satu variabel respon dengan satu atau lebih variabel penjelas. Jika datanya berjenjang, regresi multilevel lebih tepat digunakan dalam masalah ini. Pada regresi multilevel, satu variabel respon hanya diukur pada level terendah dan variabel penjelas dapat berbeda pada setiap level. Dalam model regresi 3-level dapat digolongkan menjadi beberapa bentuk sub model yaitu model intersep, model intersep acak (Random intersep model) dan model kemiringan acak (Random slope model). Model Intersep Tanpa Variabel Bebas Model Intersep adalah model yang tidak memiliki variabel bebas dalam setiap levelnya atau sering disebut dengan intersep only model. (Yuliani, 2015)

1. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Regresi Berjenjang Dengan 3 Tahap Untuk X1 :

Tabel 1. Uji Berjenjang Dengan 3 Tahap Untuk X1

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,224 ^a	,050	,040	,42813943	,050	5,162	1	98	,025
2	,227 ^b	,052	,032	,42998268	,002	,162	1	97	,689
3	,233 ^c	,054	,025	,43157868	,003	,284	1	96	,595

a. Predictors: (Constant), X1

b. Predictors: (Constant), X1, Zmoderator

c. Predictors: (Constant), X1, Zmoderator, X1Zmoderator

Pengujian secara parsial (sesuai dengan tujuan penelitian):

Dapat dilihat bahwa hasil uji regresi terlihat pada Tabel ada tiga jenis model yaitu:

a. Model 1 (yang berisi X1 saja)

Sumbangan prediktor sebesar 5% (lihat R-square). Nilai uji-*F* sebesar 5,162 ($p=0,025$; $p < \alpha (0,05)$). Artinya *opennes to experiencess* memberikan pengaruh terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm tetapi hanya dapat menjelaskan 5% saja. sedangkan $(100-5)\% = 95\%$ sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

b. Model 2 (yang berisi X1 dan moderator (Z))

Dapat dilihat pada model 2 sumbangan prediktor sebesar 5,2% (lihat R-square). Nilai uji-*F* sebesar 0,162 ($p=0,689$; $p > \alpha (0,05)$). Artinya, *opennes to experiencess* dan *job autonomy* secara langsung tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm dan hanya dapat menjelaskan 5,2% saja.

c. Model 3 (yang berisi X1, Moderator(Z), dan X1*moderator (Z))

Dapat dilihat pada model 3 sumbangan prediktor sebesar 5,4% (lihat R-square). Nilai uji-*F* sebesar 0,284 ($p=0,595$; $p > \alpha (0,05)$). Artinya, *job autonomy* tidak mempengaruhi hubungan/(memperlemah hubungan) antara *opennes to experiences* terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm.

Tabel 2. Uji Prediktor Untuk X1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,933	,426		6,886	,000
X1	,259	,114	,224	2,272	,025
2 (Constant)	2,956	,432		6,848	,000
X1	,221	,149	,190	1,476	,143
Zmoderator	,043	,107	,052	,402	,689
3 (Constant)	1,040	3,622		,287	,775
X1	,288	,965	,248	,298	,766
Zmoderator	,447	,927	,538	,483	,630
X1Zmoderator	,129	,242	,936	,533	,595

Sumber : Data Peneliti, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa prediksi masing-masing prediktor. Kita fokus pada model 1 dan model 3. karena di model tersebut merupakan tujuan penelitian. Dari tabel coefficients dapat diketahui bahwa:

$$Y_1 = 2,933 + 0,259X_1 + \varepsilon$$

- (1) konstanta (b_0) jika *opennes to experiencess* memiliki nilai 0, maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm sebesar 2,933
- (2) Variabel *opennes to experiencess* (X_1) terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm. Artinya: setiap kenaikan *opennes to experiencess* satu satuan maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm akan naik sebesar 0,259

$$Y_3 = 1,040 + 0,288X_1 + 0,447Z - 0,129X_1Z + \varepsilon$$

- a) konstanta (b_0) jika *opennes to experiencess*, *Job Autonomy*, dan (*Opennes to experiencess*Job Autonomy*) memiliki nilai 0, maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm naik sebesar 1,040
- b) Variabel *opennes to experiencess* (X_1) terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm. Artinya: setiap kenaikan *opennes to experiencess* satu satuan maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm akan naik sebesar 0,288. Dengan asumsi variabel bebas (prediktor) lain tetap.
- c) Variabel *Job Autonomy* (Z) terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm.
Artinya: setiap kenaikan *Job Autonomy* satu satuan maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm akan naik sebesar 0,4477. Dengan asumsi variabel bebas (prediktor) lain tetap.
- d) (*Opennes to experiencess*Job Autonomy*) ($X_1 * Z$) terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm.
Artinya: setiap kenaikan (*Opennes to experiencess*Job Autonomy*) satu satuan maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm akan naik sebesar -0,129
Dengan asumsi variabel bebas (prediktor) lain tetap.

2. Uji Regresi Berjenjang Dengan 3 Tahap Untuk X2 :

Dapat dilihat pada output spss sebagai berikut:

Pengujian secara parsial (sesuai dengan tujuan penelitian):

Dapat dilihat bahwa hasil uji regresi terlihat pada Tabel ada tiga jenis model yaitu:

Tabel 3. Uji Berjenjang Dengan 3 Tahap Untuk X2

Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,433 ^a	,187	,179	,39599480	,187	22,590	1	98	,000
2	,455 ^b	,207	,191	,39320147	,020	2,397	1	97	,125
3	,478 ^c	,228	,204	,38987725	,021	2,661	1	96	,106

a. Predictors: (Constant), X2

b. Predictors: (Constant), X2, Zmoderator

c. Predictors: (Constant), X2, Zmoderator, X2Zmoderator

Sumber : Data Peneliti, 2019

a. Model 1 (yang berisi X2 saja)

Sumbangan prediktor sebesar 18,7% (lihat R-Square). Nilai uji-*F* sebesar 22,590 ($p=0,000$; $p < \alpha (0,05)$). Artinya *Conscientiousness* memberikan pengaruh terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm tetapi hanya dapat menjelaskan 18,7% saja. 81,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

b. Model 2 (yang berisi X2 dan moderator (Z))

Dapat dilihat pada model 2 sumbangan prediktor naik menjadi sebesar 20,7 % (lihat R-square). Nilai uji-*F* sebesar 2,397 ($p=0,125$; $p > \alpha (0,05)$). Artinya, *Conscientiousness* dan *job autonomy* secara langsung tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm.

c. Model 3 (yang berisi X2, Moderator(Z), dan X2*moderator (Z))

Dapat dilihat pada model 3 sumbangan prediktor sebesar 22,8% (lihat R-square). Nilai uji-*F* sebesar 2,661 ($p=0,106$; $p > \alpha (0,05)$). Artinya, *job autonomy* tidak mempengaruhi hubungan/(memperlemah hubungan) antara *Conscientiousness* terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm.

Tabel menunjukkan bahwa prediksi masing-masing prediktor. Kita fokus pada model 1 dan model 3. karena di model tersebut merupakan tujuan penelitian. Dari tabel coefficients dapat diketahui bahwa:

Tabel 4. Prediktor Untuk X2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,640		10,296	,000
	X2	,419	,088	,433	,4753
2	(Constant)	3,509		9,720	,000
	X2	,535	,115	,552	,4648
	Zmoderator	,153	,099	,184	,1548
3	(Constant)	,686		-,264	,792
	X2	,503	,646	,519	,778
	Zmoderator	1,278	,696	1,537	,070
	X2Zmoderator	276	,169	2,209	-,1631

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Peneliti, 2019

(1) konstanta (b_0) jika *Conscientiousness* memiliki nilai 0, maka kinerja ppkl

kementrian koperasi dan ukm sebesar 3,640.

(2) Variabel *Conscientiousness* (X_2) terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm. Artinya: setiap kenaikan *Conscientiousness* satu satuan maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm akan naik sebesar -0,419.

$$Y_3 = 0,686 + 0,503X_2 + 1,278Z + 0,276X_2Z + \varepsilon$$

a) konstanta (b_0) jika *Conscientiousness*, *Job Autonomy*, dan (*Openness to experiences***Job Autonomy*) memiliki nilai 0, maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm naik sebesar 0,686

b) Variabel *Conscientiousness* (X_2) terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm. Artinya: setiap kenaikan *Conscientiousness* satu satuan maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm akan naik sebesar 0,503. Dengan asumsi variabel bebas (prediktor) lain tetap.

c) Variabel *Job Autonomy* (Z) terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm.

Artinya: setiap kenaikan *Job Autonomy* satu satuan maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm akan naik sebesar 1,278. Dengan asumsi variabel bebas (prediktor) lain tetap.

- d) (*Openness to experiences*Job Autonomy*) ($X1 * Z$) terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm.

Artinya: setiap kenaikan (*Openness to experiences*Job Autonomy*) satu satuan maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm akan naik sebesar 0,276)

Dengan asumsi variabel bebas (prediktor) lain tetap.

3. Uji Regresi Berjenjang Dengan 3 Tahap Untuk X3 :

Dapat dilihat bahwa hasil uji regresi terlihat pada Tabel 5 ada tiga jenis model yaitu:

Tabel 5 Uji Berjenjang Dengan 3 Tahap Untuk X3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,670 ^a	,449	,443	,32604003	,449	79,889	1	98	,000
2	,712 ^b	,507	,496	,31012814	,058	11,314	1	97	,001
3	,712 ^c	,507	,492	,31152083	,001	,135	1	96	,714

a. Predictors: (Constant), X3

b. Predictors: (Constant), X3, Zmoderator

c. Predictors: (Constant), X3, Zmoderator, X3Zmoderator

Sumber : Data Peneliti, 2019

Pengujian secara parsial (sesuai dengan tujuan penelitian):

Dapat dilihat bahwa hasil uji regresi terlihat pada Tabel ada tiga jenis model yaitu:

- a. Model 1 (yang berisi X3 saja)

Sumbangan prediktor sebesar 44,9% (lihat R-Square). Nilai uji-*F* sebesar 79,889 ($p=0,000$; $p < \alpha (0,05)$). Artinya *Extraversion* memberikan pengaruh terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm dan dapat menjelaskan 44,9%. Sebesar $(100-44,9\%) = 55,1\%$ sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

- b. Model 2 (yang berisi X3 dan moderator (Z))

Dapat dilihat pada model 2 sumbangan prediktor naik menjadi sebesar 50,7 % (lihat R-square). Nilai uji-*F* sebesar 11,314 ($p=0,001$; $p < \alpha (0,05)$). Artinya, *Extraversion* dan *job autonomy* secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan dapat menjelaskan sebesar 50,7%.

c. Model 3 (yang berisi X3, Moderator(Z), dan X3*moderator (Z))

Dapat dilihat pada model 3 sumbangan prediktor sebesar 50,7% (lihat R-square). Nilai uji-F sebesar 0,135 ($p=0,106; p > \alpha (0,05)$). Artinya, *job autonomy* tidak mempengaruhi hubungan/(memperlemah hubungan) antara *Extraversion* terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm

Tabel 6. Uji Prediktor Untuk X3

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,068	,237		17,165	,000
	X3	,611	,068	-.670	8,938	,000
2	(Constant)	4,915	,338		14,544	,000
	X3	,632	,065	,693	9,677	,000
	Zmoderator	,200	,060	,241	,364	,001
3	(Constant)	4,326	1,642		2,634	,010
	X3	,467	,456	,512	1,024	,308
	Zmoderator	,051	,411	,062	,125	,901
	X3Zmoderator	,042	,114	,244	,367	,714

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Peneliti, 2019

Tabel menunjukkan bahwa prediksi masing-masing prediktor. Kita fokus pada model 1 dan model 3. karena di model tersebut merupakan tujuan penelitian. Dari tabel coefficients dapat diketahui bahwa:

$$Y_1 = 4,068 + 0,611X_3 + \varepsilon$$

(1) konstanta (b_0) jika *Extraversion* memiliki nilai 0, maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm sebesar 4,068.

(2) Variabel *Extraversion* (X_3) terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm.

Artinya: setiap kenaikan *Extraversion* satu satuan maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm akan naik sebesar -0,611.

$$Y_3 = 4,326 + 0,467X_3 + 0,051Z - 0,042X_3Z + \varepsilon$$

a. konstanta (b_0) jika *Extraversion*, *Job Autonomy*, dan (*Extraversion*Job Autonomy*) memiliki nilai 0, maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm naik sebesar 4,326

- b. Variabel *Extraversion* (X_3) terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm.

Artinya: setiap kenaikan *Extraversion* satu satuan maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm akan naik sebesar 0,467. Dengan asumsi variabel bebas (prediktor) lain tetap.

- c. Variabel *Job Autonomy* (Z) terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm.

Artinya: setiap kenaikan *Job Autonomy* satu satuan maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm naik sebesar 0,051. Dengan asumsi variabel bebas (prediktor) lain tetap.

- d. Variabel (*Extraversion*Job Autonomy*) ($X1 * Z$) terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm.

Artinya: setiap kenaikan (*Extraversion*Job Autonomy*) satu satuan maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm akan naik sebesar -0,042) Dengan asumsi variabel bebas (prediktor) lain tetap

4. Uji Regresi Berjenjang Dengan 3 Tahap Untuk X4 :

Pengujian secara parsial (sesuai dengan tujuan penelitian):

Dapat dilihat bahwa hasil uji regresi terlihat pada Tabel ada tiga jenis model yaitu:

Tabel 7 Uji Berjenjang Dengan 3 Tahap Untuk X4

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,675 ^a	,456	,451	,32395506	,456	82,186	1	98	,000
2	,698 ^b	,487	,476	,31631000	,031	5,794	1	97	,018
3	,713 ^c	,509	,493	,31112983	,022	4,257	1	96	,042

a. Predictors: (Constant), X4

b. Predictors: (Constant), X4, Zmoderator

c. Predictors: (Constant), X4, Zmoderator, X4Zmoderator

Sumber : Data Peneliti, 2019

Pengujian secara parsial (sesuai dengan tujuan penelitian):

Dapat dilihat bahwa hasil uji regresi terlihat pada Tabel ada tiga jenis model yaitu:

- a. Model 1 (yang berisi X4 saja)

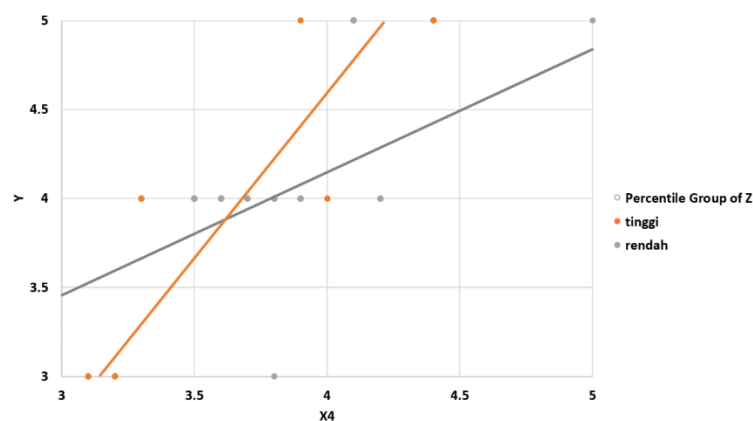
Sumbangan prediktor sebesar 45,6% (lihat R-Square). Nilai uji- F sebesar 82,186 ($p=0,000$; $p < \alpha$ (0,05)). Artinya *Agreeableness* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ppkl kementerian koperasi dan ukm dan dapat menjelaskan 45,6%. Sedangkan $(100-45,6) = 54,4\%$ sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

b. Model 2 (yang berisi X4 dan moderator (Z))

Dapat dilihat pada model 2 sumbangan prediktor naik menjadi sebesar 48,7% (lihat R-square). Nilai uji- F sebesar 5,794 ($p=0,018$; $p < \alpha$ (0,05)). Artinya, *Agreeableness* dan *job autonomy* secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja ppkl kementerian koperasi dan ukm dan dapat menjelaskan sebesar 48,7%. Sedangkan $(100-48,7) = 51,3\%$ sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

c. Model 3 (yang berisi X4, Moderator(Z), dan $X5 \times \text{moderator (Z)}$)

Dapat dilihat pada model 3 sumbangan prediktor sebesar 50,9% (lihat R-square). Nilai uji- F sebesar 4,257 ($p=0,042$; $p < \alpha$ (0,05)). Artinya, *job autonomy* mempengaruhi hubungan/(memperkuat hubungan) antara *Agreeableness* terhadap kinerja ppkl kementerian koperasi dan ukm dan dapat menjelaskan sebesar 50,9%. Sedangkan $(100-50,9) = 49,1\%$ sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.



Gambar 2. Grafik Scatter hubungan Agreeableness terhadap kinerja dengan Job Autonomy sebagai variable moderasi

Tabel 8. Uji Prediktor Untuk X4

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,239	,362		14,471	,000
	X4	,874	,096	,675	9,066	,000
2	(Constant)	5,065	,361		14,042	,000
	X4	,999	,108	,772	9,288	,000
	Zmoderator	,166	,069	,200	2,407	,018
	(Constant)	9,503	2,180		4,359	,000
3	X4	2,192	,588	1,694	3,730	,000
	Zmoderator	,941	,541	1,132	1,739	,045
	X4Zmoderator	,296	,143	1,959	2,063	,042

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Peneliti, 2019

Tabel 8 menunjukkan bahwa prediksi masing-masing prediktor. Kita fokus pada model 1 dan model 3. karena di model tersebut merupakan tujuan penelitian. Dari tabel coefficients dapat diketahui bahwa:

$$Y_1 = 5,239 + 0,874X_4 + \varepsilon$$

1. konstanta (b_0) jika *Agreeableness* memiliki nilai 0, maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm sebesar 5,239.
2. Variabel *Agreeableness* (X_4) terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm.
Artinya: setiap kenaikan *Agreeableness* satu satuan maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm akan naik sebesar 0,874.

$$Y_3 = 9,503 + 2,192X_4 + 0,941Z + 0,296X_4Z + \varepsilon$$

- a. konstanta (b_0) jika *Agreeableness*, *Job Autonomy*, dan (*Agreeableness* * *Job Autonomy*) memiliki nilai 0, maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm naik sebesar 9,503.
- b. Variabel *Extraversion* (X_4) terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm.
Artinya: setiap kenaikan *Agreeableness* satu satuan maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm akan naik sebesar 2,192. Dengan asumsi variabel bebas (prediktor) lain tetap.

- c. Variabel *Job Autonomy* (Z) terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm.

Artinya: setiap kenaikan *Job Autonomy* satu satuan maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm naik sebesar 0,941. Dengan asumsi variabel bebas (prediktor) lain tetap.

- d. Variabel (*Agreeableness*Job Autonomy*) ($X1 * Z$) terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm.

Artinya: setiap kenaikan (*Agreeableness*Job Autonomy*) satu satuan maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm akan naik sebesar 0,296. Dengan asumsi variabel bebas (prediktor) lain tetap

5. Uji Regresi Berjenjang Dengan 3 Tahap Untuk X5 :

Pengujian secara parsial (sesuai dengan tujuan penelitian):

Dapat dilihat bahwa hasil uji regresi terlihat pada Tabel 9 ada tiga jenis model yaitu:

Tabel 9. Uji Berjenjang Dengan 3 Tahap Untuk X5

Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,063 ^a	,004	,006	,43840806	,004	,386	1	98	,536
2	,194 ^b	,038	,018	,43314026	,034	3,398	1	97	,068
3	,199 ^c	,040	,010	,43492925	,002	,204	1	96	,653

a. Predictors: (Constant), X5

b. Predictors: (Constant), X5, Zmoderator

c. Predictors: (Constant), X5, Zmoderator, X5Zmoderator

Sumber : Data Peneliti, 2019

Pengujian secara parsial (sesuai dengan tujuan penelitian):

Dapat dilihat bahwa hasil uji regresi terlihat pada Tabel ada tiga jenis model yaitu:

- a. Model 1 (yang berisi X5 saja)

Sumbangan prediktor sebesar 0,4% (lihat R-Square). Nilai uji- F sebesar 0,386 ($p=0,536; p>\alpha$ 0,05). Artinya *Neuroticism* sangat tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm

dan hanya menjelaskan 0,04%. Sedangkan $(100-0,04) = 99,96\%$ sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

b. Model 2 (yang berisi X5 dan moderator (Z))

Dapat dilihat pada model 2 sumbangan prediktor naik menjadi sebesar 3,8% (lihat R-square). Nilai uji- F sebesar 3,398 ($p=0,068; p > \alpha (0,05)$). Artinya, *Neuroticism* dan *job autonomy* secara langsung tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm dan hanya menjelaskan sebesar 3,8% . Sedangkan $(100-3,8) = 96,2\%$ sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

c. Model 3 (yang berisi X5, Moderator(Z), dan X5*moderator (Z))

Dapat dilihat pada model 3 sumbangan prediktor sebesar 4% (lihat R-square). Nilai uji- F sebesar 0,204 ($p=0,653; p > \alpha (0,05)$). Artinya, *job autonomy* tidak mempengaruhi hubungan/(memperlemah hubungan) antara *Neuroticism* terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm dan dapat menjelaskan sebesar 50,9%. Sedangkan $(100-4) = 96\%$ sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar

Tabel 10. Prediktor Untuk X5

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,745	,364		4,789	,000
	X5	,067	,107	,063	,622	,536
2	(Constant)	2,255	,454		4,966	,000
	X5	,092	,107	,086	,858	,393
	Zmoderator	-,154	,083	-,185	-1,843	,068
3	(Constant)	1,217	2,346		,519	,605
	X5	,406	,704	,381	,576	,566
	Zmoderator	,101	,571	,122	,177	,860
	X5Zmoderator	-,077	,171	-,454	-,451	,653

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Peneliti, 2019

Tabel menunjukkan bahwa prediksi masing-masing prediktor. Kita fokus pada model 1 dan model 3. karena di model tersebut merupakan tujuan penelitian. Dari tabel coefficients dapat diketahui bahwa:

$$Y_1 = 1,745 - 0,067X5 + \varepsilon$$

1. konstanta (b_0) jika *Neuroticism* memiliki nilai 0, maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm sebesar 1,745.
2. Variabel *Neuroticism* (X_5) terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm.

Artinya: setiap kenaikan *Neuroticism* satu satuan maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm akan turun sebesar -0,067.

$$Y_3 = 1,217 + 0,406 - 0,941Z - 0,077X_5Z + \varepsilon$$

- a. konstanta (b_0) jika *Neuroticism*, *Job Autonomy*, dan (*Neuroticism*Job Autonomy*) memiliki nilai 0, maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm naik sebesar 1,217.

- b. Variabel *Neuroticism* (X_5) terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm.

Artinya: setiap kenaikan *Neuroticism* satu satuan maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm akan naik sebesar 0,406. Dengan asumsi variabel bebas (prediktor) lain tetap.

- c. Variabel *Job Autonomy* (Z) terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm.

Artinya: setiap kenaikan *Job Autonomy* satu satuan maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm naik turun 0,941. Dengan asumsi variabel bebas (prediktor) lain tetap.

- d. Variabel (*Neuroticism*Job Autonomy*) ($X_5 * Z$) terhadap kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm.

Artinya: setiap kenaikan (*Neuroticism*Job Autonomy*) satu satuan maka kinerja ppkl kementrian koperasi dan ukm akan turun sebesar -0,077. Dengan asumsi variabel bebas (prediktor) lain tetap.

Pengaruh *Openness to Experiencess* terhadap Kinerja PPKL Kementrian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa Variabel *Openness to Experiencess* berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. Variabel *Openness to Experiencess* memiliki koefisien positif terhadap Kinerja PPKL, hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi peran Variabel *Openness to Experiencess* yang terlihat dari kemampuan imajinasi,

minat terhadap seni, emosionalitas, minat berpetualang, dan intelektualitas maka kinerja PPKL akan meningkat. Maka dari itu dianjurkan seorang PPKL memiliki sifat ini agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Melalui tabel F Regresi Berjenjang Dengan 3 Tahap, *Openness to Experience* hanya mampu memberikan sumbangan predictor sebesar 5% sedangkan 95% lainnya dijelaskan oleh variable diluar model.

Hasil penelitian ini memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Ghani (2016) pada karyawan yang bekerja di sector publik karena sama-sama berdampak positif kepada kinerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Mohan (2013) juga memberikan hasil yang sama diaman *Openness to Experiences* memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja apabila suatu pekerjaan semakin kompleks atau rumit. Namun, berbeda dengan Minbashian (2013) yang mana penelitiannya dilakukan pada karyawan yang bekerja di bidang keuangan dan akunting yang menyatakan bahwa *openness to experiences* tidak memberikan pengaruh apapun pada kinerja. Melalui tiga hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Openness to Experiences* dapat memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja bergantung dari pekerjaan yang dilakukan oleh objek penelitian. Peneliti menduga, pengaruh yang kecil ini bisa saja dipengaruhi oleh pekerjaan yang tidak terlalu menuntut kreativitas pada PPKL.

Pengaruh *Conscientiousness* terhadap Kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa Variabel *Conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. Variabel *Conscientiousness* memiliki koefisien positif terhadap Kinerja PPKL, hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi peran Variabel *Openness to Experiences* yang terlihat dari kecukupan diri, keteraturan, keinginan berprestasi, disiplin diri, dan kehati-hatian maka kinerja PPKL akan meningkat. Maka dari itu dianjurkan seorang PPKL memiliki sifat ini agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Melalui tabel F Regresi Berjenjang Dengan 3 Tahap, *Conscientiousness* mampu memberikan sumbangan predictor sebesar 18,7% sedangkan 81,3% lainnya dijelaskan oleh variable diluar model.

Hasil penelitian ini memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Halim et al (2011) pada karyawan yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil di Malaysia karena sama-sama berdampak positif kepada kinerja. Selain itu penelitian yang dilakukan

oleh Suliman et al (2010) juga memberikan hasil yang sama dimana *Conscientiousness* memberikan pengaruh positif yang signifikan kepada kinerja pada pekerjaan pada Industri “Duty-Free”. Hasil penelitian yang sama juga dapat ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Gill et al (2018), dimana karyawan dengan sifat *Conscientiousness* yang tinggi memiliki kinerja yang tinggi pula dikarenakan mereka memiliki “*Instrumental Network Ties*” yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Witt (2002) juga memiliki hasil yang sama dimana *Conscientiousness* memiliki hubungan positif yang berlawanan dengan agreeableness terhadap kinerja. Melalui keempat penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa hampir diseluruh sector pekerjaan sifat *Conscientiousness* diperlukan, karena komitmen dan tanggung jawab atas peran atau jabatan, tujuan, dan target pekerjaan merupakan hal yang sangat krusial di setiap lini pekerjaan.

Pengaruh *Ekstraversion* terhadap Kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa Variabel *Ekstraversion* berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. Variabel *Ekstraversion* memiliki koefisien positif terhadap Kinerja PPKL, hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi peran Variabel *Ekstraversion* yang terlihat dari minat berteman, minat berkelompok, kemampuan asertif, tingkat aktivitas, dan mencari kesenangan maka kinerja PPKL akan meningkat. Maka dari itu dianjurkan seorang PPKL memiliki sifat ini agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Melalui tabel F Regresi Berjenjang Dengan 3 Tahap, *Ekstraversion* mampu memberikan sumbangan predictor sebesar 44,9% sedangkan 63,1% lainnya dijelaskan oleh variable diluar model.

Hasil penelitian ini memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Judge (2015) dimana *ekstraversion* mampu memberikan pengaruh positif kepada kinerja pada pekerjaan yang bersifat sosial. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Suliman et al (2010) juga memberikan hasil yang sama dimana *Ekstraversion* memberikan pengaruh positif yang signifikan kepada kinerja pada pekerjaan pada Industri “Duty-Free”. Melalui kedua penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keahlian komunikasi atau pekerjaan social yang mana harus berhadapan langsung dengan kostumer membutuhkan orang dengan sifat *ekstraversion* yang tinggi untuk dapat memberikan performa yang maksimal.

PPKL sendiri merupakan pekerjaan social yang membutuhkan hal tersebut, dimana setiap saat mereka harus melakukan pembinaan, penyuluhan, dan pendataan koperasi dimana sangat sering bertemu dengan pihak-pihak terkait untuk berkoordinasi.

Pengaruh *Agreebleness* terhadap Kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa Variabel *Agreebleness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. Variabel *Agreebleness* memiliki koefisien positif terhadap Kinerja PPKL, hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi peran Variabel *Agreebleness* yang terlihat dari kepercayaan, moralitas, berperilaku menolong, kemampuan bekerjasama, kerendahan hati, dan simpati maka kinerja PPKL akan meningkat. Maka dari itu dianjurkan seorang PPKL memiliki sifat ini agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Melalui tabel F Regresi Berjenjang Dengan 3 Tahap *Agreebleness* mampu memberikan sumbangan predictor sebesar 45,6% sedangkan 54,4% lainnya dijelaskan oleh variable diluar model.

Hasil penelitian ini memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Ghani (2016) dimana *Agreebleness* mampu memberikan pengaruh positif kepada kinerja pada pegawai negeri sipil di Malaysia. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Witt (2002) juga memberikan hasil yang sama dimana *Agreebleness* memberikan pengaruh positif yang signifikan kepada kinerja yang berlawanan dengan *Conscientiousness*. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Judge (2015) menyebutkan bahwa, sifat *Agreebleness* tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja pada tempat bersaing yang tinggi. Melalui ketigapenelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan PPKL membutuhkan kerjasama tim yang tinggi, sifat tolong menolong dari satu PPKL ke PPKL lain, atau pihak dinas ke PPKL, pihak Kementerian Koperasi dan UKM ke PPKL, ataupun sebaliknya. Kerjasama ini sangat diperlukan demi meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan yang telah dibuat sebelumnya. Selain itu, pekerjaan PPKL dapat dikategorikan sebagai pekerjaan dengan tingkat persaingan rendah dimana tidak terdapat jenjang karir yang jelas dan tidak ada bonus atau tunjangan bagi PPKL berprestasi atau berkinerja baik yang mana dapat menjadi salah satu alasan efektifnya *agreebleness*.

Pengaruh *Neuroticism* terhadap Kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa Variabel *Neuroticism* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. Variabel *Neuroticism* memiliki koefisien negative terhadap Kinerja PPKL, hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi peran Variabel *Neuroticism* yang terlihat dari kecemasan, kemarahan, Depresi, kurangnya control atas diri, dan kerapuhan hati maka kinerja PPKL akan menurun. Melalui tabel F Regresi Berjenjang Dengan 3 Tahap *Neuroticism* mampu memberikan sumbangan predictor hanya sebesar 0.04% sedangkan 99.96% lainnya dijelaskan oleh variable diluar model.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Judge (2015) dimana *Neurticism* memberikan pengaruh negative pada kinerja pada pekerja dibidang social. Serta, Halim et al (2011) dimana *Neuroticism* mampu memberikan pengaruh positif kepada kinerja pada pegawai negeri sipil di Malaysia. Melalui kedua penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan PPKL memang benar pekerjaan PPKL merupakan pekerjaan dibidang social dan merupakan pegawai negeri sipil dengan system kontrak namun perbedaannya terletak pada jadwal kerja PPKL sendiri. Tidak seperti pekerjaan dengan sistem fixed-time, PPKL memiliki system flexi-time dimana PPKL dapat mengatur jadwal mereka bekerja, ini merupakan salah satu alasan mengapa PPKL dapat mengganti atau menyesuaikan jadwal penyuluhan atau pembinaan koperasi apabila “mood” mereka sedang tidak nyaman. Maka dari itulah, walaupun beberapa PPKL memiliki sifat *Neuroticism* yang tinggi, sifat tersebut tidak terlalu mempengaruhi proses kerja mereka.

Pengaruh *Job Autonomy* sebagai moderator terhadap hubungan antara *Openness to Experiences* terhadap Kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM .

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa Variabel *Job Autonomy* tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara *openness to experiences* kepada kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. Variabel *Job Autonomy* memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari dari 5% yaitu 0,595 .

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Barrick dan Mount (1993) dimana *Job Autonomy* tidak memberikan pengaruh moderating kepada

hubungan *Openness to Experiences* kepada kinerja Manajer di Amerika. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Chia et al (2013) memiliki hasil yang berbeda, dimana *Job Autonomy* justru memberikan pengaruh kepada hubungan *Openness to Experiences* kepada Kinerja dosen di Malaysia. Melalui kedua penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa selama *Job Autonomy* yang ditekankan tidak memmpengaruhi proses kerja dari PPKL maka *Openness to Experiences* tidak akan mengalami pelemahan atau penguatan dari segi hubungan kepada kinerja.

Merujuk kepada objek penelitian sendiri yaitu PPKL, aspek dari *openness to experiences* dari PPKL dapat terlihat dari cara mereka bekerja. Sebagai contoh, PPKL dapat membuat grup di *social media* beranggotakan pengurus koperasi dari koperasi binaannya untuk menyampaikan informasi, salah satunya terkait dengan kebijakan atau program terbaru dari kementrian koperasi republik indonesia. Melaui hasil penelitian sebelumnya, yaitu hubungan antara *openness to experiences* dan kinerja terdapat hubungan positif namun dengan nilai predictor yang cukup rendah. Peneliti berkesimpulan, pekerjaan PPKL sendiri, tidak terlalu membutuhkan kreatifitas yang tinggi dilihat dari deskripsi pekerjaannya. Maka dari itu, walaupun terdapat hubungan antara *openness to experiences* kepada kinerja, hubungannya sangatlah kecil. Merujuk dari pemikiran tersebut, walaupun PPKL mendapatkan otonomi kerja yang tinggi atau rendah sekalipun, pekerjaan PPKL tidak akan mengalami perubahan dari segi proses kerja

Pengaruh *Job Autonomy* sebagai moderator terhadap hubungan antara *Conscientiousness* terhadap Kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM .

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa Variabel *Job Autonomy* tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan *Conscientiousness* kepada kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. Variabel *Job Autonomy* memiliki signifikansi yang lebih besar dari dari 5% yaitu 1,06.

Merujuk kepada objek penelitian sendiri yaitu PPKL, aspek *Conscientiousness* dari PPKL dapat terlihat dari tingkat kedisiplinan mereka bekerja. Sebagai contoh, bagaimana PPKL berusaha untuk mencapai target yang ditentukan dengan integritas mereka selama bekerja. Pekerjaan seperti Penyuluhan, pendataan, revitalisasi, dan motivasi RAT (Rapat Anggota Tahunan) pada koperasi-koperasi dengan waktu dan pelaporan yang rutin kepada Kementerian Koperasi dan UKM menjadi acuan kinerja mereka. Ini berarti, PPKL dengan sifat *Conscientiousness* yang tinggi, walaupun

menerima otonomi kerja yang tinggi atau rendah, akan tetap bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan tujuan yang ditentukan sebelumnya. Dimana membuat factor *job autonomy* menjadi kurang relevan dalam memoderasi pengaruh sifat *conscienceousness* terhadap kinerja.

Pengaruh *Job Autonomy* sebagai moderator terhadap hubungan antara *Ekstraversion* terhadap Kinerja PPKL Kementrian Koperasi dan UKM .

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa Variabel *Job Autonomy* tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan *Ekstraversion* kepada kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. Variabel *Job Autonomy* memiliki signifikansi yang lebih besar dari dari 5% yaitu 0,714.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Barrick dan Mount (1993) dimana *Job Autonomy* memberikan pengaruh moderating kepada hubungan *Ekstraversion* kepada kinerja Manajer di Amerika. Namun, Penelitian yang dilakukan oleh Chia et al (2013) memiliki hasil yang sama, dimana *Job Autonomy* justru memberikan pengaruh kepada hubungan *Ekstraversion* kepada Kinerja dosen di Malaysia.

Merujuk kepada objek penelitian sendiri yaitu PPKL, aspek *Ekstraversion* dari PPKL dapat terlihat dari bentuk pekerjaan mereka. Sebagai contoh, pada pekerjaan yang dilakukan oleh PPKL seperti penyuluhan, pembinaan, motivasi RAT, dan pendataan. Mengharuskan PPKL untuk berkomunikasi kepada pihak koperasi. Pekerjaan ini sendiri, dapat digolongkan kepada pekerjaan yang memiliki tingkat sosialisasi yang tinggi. Dengan kaitannya dengan sifat *ekstraversion*, pekerjaan ini tentu membutuhkan orang dengan sifat yang mudah berkomunikasi, berteman, dan bersahabat dalam operasional sehari-hari. Merujuk dari hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa esensi dari seorang PPKL adalah untuk melakukan komunikasi dan sosialisasi kepada masyarakat dan koperasi. Ini berarti walaupun ada perubahan dari *job autonomy* (Pada Proses Kerja, Penjadwalan, dan Pengambilan keputusan) selama tidak mengubah esensi dari deskripsi pekerjaan PPKL itu sendiri, maka kemungkinan *Job Autonomy* tidak mampu memoderasi antara hubungan sifat *ekstraversion* dengan kinerja PPKL.

Pengaruh *Job Autonomy* sebagai moderator terhadap hubungan antara *Agreeableness* terhadap Kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM .

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa Variabel *Job Autonomy* memberikan pengaruh signifikan terhadap hubungan *Agreeableness* kepada kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. Variabel *Job Autonomy* memiliki signifikansi yang lebih kecil dari 5% yaitu 0,042. Dari nilai R square yang terlihat pada table F dapat diambil kesimpulan bahwa *Job Automy* memberikan penguatan pada hubungan antara *Agreeableness* kepada kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Barrick dan Mount (1993) dengan judul “*Autonomy as Moderator of The Relationship Between The Big Five Personality Dimensions and Job Performance*”, yang menemukan bahwa *Job Autonomy* juga memberikan pengaruh pada hubungan antara *Agreeableness* dengan kinerja namun pengaruh yang diberikan adalah negative. Selain itu, hasil penelitian juga sama seperti yang dilakukan oleh Chia *et al* (2013) dengan judul “*The Effect Of Big Five Personality On Job Performance: Job Autonomy As The Moderator*”, dimana *Job Autonomy* mampu memoderasi hubungan antara *Agreeableness* dan Kinerja pada Dosen di Malaysia.

Merujuk kepada objek penelitian sendiri yaitu PPKL, aspek *Agreeableness* dari PPKL dapat terlihat dari bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target yang ditentukan. Sebagai contoh, Di Kota Pontianak jumlah Koperasi sendiri adalah 525 Koperasi, sebelumnya adanya PPKL pihak Dinas yang hanya berjumlah 2 (dua) pegawai harus membina seluruh koperasi tersebut, dengan ditambahnya 3 (tiga) orang tenaga PPKL, pihak Dinas tentu cukup terbantu. Dari 525 Koperasi sendiri PPKL harus membina kurang lebih 175 Koperasi. Target per PPKL per bulan harus melakukan pembinaan, pendataan, dan motivasi RAT kepada minimal 10 Koperasi, jumlah yang tinggi memerlukan kerjasama tim yang tinggi. Sebagai contoh apabila seorang PPKL akan melakukan pembinaan dan disekitarnya terdapa koperasi binaan PPKL lain, PPKL dapat membantu melakukan pembinaan juga pada koperasi tersebut terlepas dari apakah koperasi tersebut binaannya atau bukan, demi tercapainya tujuan Bersama. Maka dari itu, dapat disimpulkan apabila factor eksternal seperti *job autonomy* semakin tinggi, artinya PPKL semakin diberikan kebebasan dalam hal kerjasama tim otomatis akan berengaruh juga kepada peningkatan kinerja.

Pengaruh *Job Autonomy* sebagai moderator terhadap hubungan antara *Neuroticism* terhadap Kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM .

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa Variabel *Job Autonomy* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap hubungan *Neuroticism* kepada kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. Variabel *Job Autonomy* memiliki signifikansi yang lebih besar dari 5% yaitu 0,653.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Barrick dan Mount (1993) dimana *Job Autonomy* tidak memberikan pengaruh moderating kepada hubungan *Neuroticism* kepada kinerja Manajer di Amerika. Namun, Penelitian yang dilakukan oleh Chia et al (2013) memiliki perbedaan dimana, dimana *Job Autonomy* memberikan pengaruh kepada hubungan *Neuroticism* kepada Kinerja dosen di Malaysia. Melalui kedua penelitian yang telah dipaparkan diatas, terdapat kesamaan dan perbedaan pada hasil penelitian.

Merujuk kepada objek penelitian sendiri yaitu PPKL, aspek *Neuroticism* dari PPKL dapat terlihat dari bagaimana kemampuan mereka handle koperasi-koperasi yang mereka bina. Melalui hasil observasi, terdapat beberapa kemungkinan yang menyebabkan *Job Autonomy* tidak memoderasi sifat *Neuroticism* kepada kinerja. Yang pertama adalah jadwal kerja PPKL dapat disesuaikan selama target tercapai, dimungkinkan, PPKL juga menyesuaikan jadwal turun ke lapangan untuk melakukan pembinaan atau sosialisasi berdasarkan “mood” yang dimiliki mereka. Sehingga walaupun terdapat tekanan dari luar berupa *job autonomy*, PPKL mampu untuk menyesuaikan ketidakstabilan emosi mereka dengan jadwal yang dibuat. Kedua, PPKL dapat meminta tolong kepada PPKL lain atau bahkan pihak Dinas apabila Koperasi memberikan perilaku yang membuat PPKL tidak nyaman atau membuat mereka emosi

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel Big Five Personality mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kinerja dan apakah Variabel Moderator yaitu *Job Autonomy* mampu memberikan pengaruh terhadap hubungan tersebut. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah 5 (Lima) variabel Big Five Personality Theory yaitu *Openness to Experiences* (X1), *Conscientiousness* (X2), *Extraversion* (X3), *Agreeableness* (X4), dan *Neuroticism* (X5), variabel terikat yang

digunakan adalah Kinerja (Y), sedangkan variable moderator adalah *Job Autonomy* (Z).

Berdasarkan pada penghitungan analisis rentang skala dan analisis regresi linier berjenjang dengan 3 (tiga) tahap, dapat diketahui :

1. Terdapat pengaruh dari variabel *Openness to Experiences* terhadap Kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.
2. Terdapat pengaruh dari variabel *Conscientiousness* terhadap Kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.
3. Terdapat pengaruh dari variabel *Ekstraversi* terhadap Kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.
4. Terdapat pengaruh dari variabel *Agreeableness* terhadap Kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia
5. Tidak terdapat pengaruh dari variabel *Neuroticism* terhadap Kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia
6. Tidak terdapat moderasi dari variable *Job Autonomy* terhadap hubungan antara variable *openness to experiences* terhadap kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.
7. Tidak terdapat moderasi dari variable *Job Autonomy* terhadap hubungan antara variable *Conscientiousness* terhadap kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.
8. Tidak terdapat moderasi dari variable *Job Autonomy* terhadap hubungan antara variable *Ekstraversi* terhadap kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.
9. Terdapat moderasi dari variable *Job Autonomy* terhadap hubungan antara variable *Agreeableness* terhadap kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.
10. Tidak terdapat moderasi dari variable *Job Autonomy* terhadap hubungan antara variable *Neuroticism* terhadap kinerja PPKL Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat baik bagi Kementerian Republik Indonesia dalam

perannya sebagai pengawas utama PPKL, Dinas Koperasi dan UKM yang terkait, dan PPKL itu sendiri, maupun pihak-pihak lain yang membutuhkan. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan PPKL dapat mempertahankan serta meningkatkan dan menumbuhkan sifat *Openness to Experiences*, karena variabel *Openness to Experiences* mempunyai pengaruh dalam meningkatkan Kinerja. Ini dapat dilakukan dengan meningkatkan imajinasi, minat terhadap seni, emosionalitas, minat berpetualang, dan intelektualitas pada diri PPKL.
2. Diharapkan PPKL dapat mempertahankan serta meningkatkan dan menumbuhkan sifat *Conscientiousness*, karena variabel *Conscientiousness* mempunyai pengaruh dalam meningkatkan Kinerja. Ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kecukupan diri, keteraturan, keinginan berprestasi, disiplin diri, dan kehati-hatian pada diri PPKL.
3. Diharapkan PPKL dapat mempertahankan serta meningkatkan dan menumbuhkan sifat *Ekstraversi* karena variabel *Ekstraversi* mempunyai pengaruh dalam meningkatkan Kinerja. Ini dapat dilakukan dengan menumbuhkan minat berteman, minat berkelompok, kemampuan asertif, tingkat aktivitas, dan mencari kesenangan dalam diri PPKL.
4. Diharapkan PPKL dapat mempertahankan serta meningkatkan dan menumbuhkan sifat *Agreeableness* karena variabel *Agreeableness* mempunyai pengaruh dalam meningkatkan Kinerja. Ini dapat dilakukan dengan menumbuhkan kepercayaan, moralitas, berperilaku menolong, kemampuan bekerjasama, kerendahan hati, dan simpati dalam diri PPKL.
5. Kementerian Koperasi dan UKM serta Dinas Koperasi sebaiknya memperhatikan peran *job autonomy* yang diberikan karena dapat memberikan dampak positif pada aspek *Agreeableness* yang mana juga memberikan pengaruh yang cukup signifikan kepada kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Bernardin dan Russel. 1993. Human Resources Management, New York: Prentice Hall

- Breugh, James A.. 1985. *The Measurement of Work Autonomy*. University of Missouri-Si. Louis
- Chia, Choo Seng, Chong Su Theng, Lee Suet Ling, Tan Thye Siang, dan Wan Bao Yen. 2013. *The Person–Situation Debate Revisited: Effect Of Situation Strength And Trait Activation On The Validity Of The Big Five Personality Traits In Predicting Job Performance*. Universiti Tunku Abdul Rahman. Faculty Of Business And Finance, Department Of Business.
- Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The person-situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the big five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149-1170
- Koesmono, Teman, 2005, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 7 no 2 hal 171-188. Surabaya : Universitas Katholik Widya Mandala.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Mount, M.K., Barrick, M.R. and Stewart, G.L. (1998), “Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions”, *Human Performance*, Vol. 11 Nos. 2/3, pp. 145-165.
- Pervin, L.A., Cervone, D., & John, O.P. (2010). *Psikologi Kepribadian Teori dan Penelitian*. (Edisi Kesembilan). Jakarta: Kencana.
- Ramadhanty, Rezki Wulan. 2013. *Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Skripsi, Fakultas Ekonomi. Universitas Yogyakarta.
- Rashid, Norhidayah Mohd, Nur Farhana Mohd Sah, Norafifa Mohd Ariffin, Wan Soraya Wan Abdul Ghani, dan Nor Sara Nadia Muhamad Yunus .2016. *The Influence of Bank’s Frontlines’ Personality Traits on Job Performance*. *Procedia Economics and Finance* 37 (2016) 65 – 72.
- Widyahastuti, Rizki. 2016. “Pengaruh Kepribadian (Big Five Personality) Terhadap Multitasking”, *Journal Faculty of Psychology*, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Wikansari, Rinandita dan Muslim Nasyroh. 2017. *Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) Dengan Kinerja Karyawan Relationship Between Personality (Big Five Model) And Employee Job Performance*. <https://www.researchgate.net/publication/317183116>. Politeknik APP Jakarta, Kementerian Perindustrian.
- Yuliani, Leny, dan Wima Sartika. 2015. *Regresi Multilevel*, Journal Institut Pertanian Bogor

